

Экономические субъекты могут взаимодействовать между собой различными способами. Одним из способов исследования такого взаимодействия - применение аппарата теории игр, которая занимается общим анализом стратегического взаимодействия.

Равновесие Нэша – это такой профиль стратегий, что ни один отдельно взятый игрок не захочет изменить свою стратегию, если стратегии оставшихся игроков останутся неизменными. Это такая ситуация, при которой ни один из игроков не может увеличить свой выигрыш, меняя свое решение в одностороннем порядке. Таким образом, это положение, при котором стратегия обоих игроков является наилучшей реакцией на действия своего оппонента. Данное равновесие американский математик Джона Нэш показал в своей диссертации по некооперативным играм в 1950 г.

Дополнительной можно сказать, что существует множество других теорий равновесия, как, например, равновесия по Курно, с которыми можно ознакомиться в соответствующей литературе по теории игр.

Таким образом, мы видим, что инфрамаржинальный анализ базируется на зрелых экономических учениях и интегрирует в себя плоды деятельности лучших представителей экономической мысли.

1. Xiaokai Y., Liu W.-M. *Inframarginal Economics, Increasing Returns and Inframarginal Economics* — Vol. 4. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.
2. Вальрас Л. *Элементы чистой политической экономии или Теория общественного богатства*. М.: Изограф, 2000.
3. Вэриан Х.Р. *Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход*. М.: ЮНИТИ, 1997.
4. Маршалл А. *Принципы экономической науки*. М.: Прогресс, 1993.
5. О'Орourke П.Дж. *Адам Смит О богатстве народов*. М.: АСТ Москва, 2009.
6. Сорокин А.В. *Теория общественного богатства. Основания микро- и макроэкономики*. М.: Экономика, 2009.
7. Шумпетер Й. *Десять великих экономистов от Маркса До Кейнса*. М.: Издательство Института Гайдара, 2001.
8. Сорокин А.В. Равновесие по Вальрасу. Случай обмена двумя Товарами // Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 6. Экономика. 2004. № 1.
9. *Философский век. Альманах. Вып. 19. Россия и Британия в эпоху Просвещения: Опыт философской и культурной компаративистики. Часть 1* / Отв. редакторы Т.В. Артемьева, М.И. Микешин. СПб.: Санкт-Петербургский Центр истории идей, 2002.

## **МЕЖКУЛЬТУРНАЯ КОММУНИКАЦИЯ: В КАКИХ УСЛОВИЯХ ОНА ЯВЛЯЕТСЯ ИНСТРУМЕНТОМ СТАБИЛИЗАЦИИ?**

**УДК 172.4**

**Дате Марион**  
NPO interculture.de; Friedrich-Schiller-Universität

Состояние некой *стабильности* относится к сфере «комфортности». В связи с нарастающими изменениями в международном сообществе, особенно в нестабильных условиях, «комфортность» все чаще теряется. Поэтому, *вольно* или *невольно* осознается необходимость преобразований в различных сферах деятельности. Конечная цель - оптимальная жизнеспособность, т. е. аккультурация. Межкультурная коммуникация в этом отношении подходит по той причине, что в культурных контактах кроется большой потенциал преобразований, а именно, в форме возможных заимствований (аккультурации) друг у друга того, что может пригодиться в собственных или обоюдных целях.

«Комфортность» же кроет в себе определенную эмоциональность. Она же связана с ценностями культурных групп, с одной стороны, и с ощущением «своего» в отличие от «чужого». Одна из причин (отчасти внезапных) дестабилизаторов - это конфликты.

Есть обещающие успех методы развития персонала, т. е. преодоления конфликтов и дискомфорта и осознанного поиска синергии - Межкультурные тренинги, **медиация и Change Management**.

В современных глобальных экономических процессах уже не целесообразно думать и действовать с позиций этнического патриотизма и этноцентризма, а имеет смысл идентифицироваться с теми (нередко) мультикультурными структурами в рамках крупных организационных культур, которые всемирно и очень успешно работают в пользу своих сотрудников, внешних поставщиков и клиентов. Необходимая для этого «Межкультурная компетентность» пронизывает все составные части профессиональной компетентности.

Ключевые слова: межкультурная коммуникация, межкультурной компетентности, межкультурные методы развития персонала, аккультурация, синергия, стабилизация, преодоление конфликтов, междисциплинарный подход

В связи с нарастающими изменениями в международном сообществе, особенно в нестабильных условиях, необходимость преобразований в различных сферах деятельности признана во всем мире. Конечная цель - оптимальная жизнеспособность, т. е. аккультурация. Межкультурная коммуникация в этом отношении подходит по той причине, что в культурных контактах кроется большой потенциал преобразований, а именно, в форме возможных заимствований (аккультурации) друг у друга того, что может пригодиться в собственных или обоюдных целях.

Мировой опыт показывает, что наиболее успешной стратегией аккультурации является интеграция, в целях создания синергии – частичное сохранение собственной культурной идентичности наряду с овладением других культур. В этом случае единственной разумной идеологией и политикой общества становится мультикультурализм и межкультурная компетентность, то есть позитивное отношение к наличию в обществе различных культурных

групп и добровольная адаптация социальных, политических и экономических институтов общества к потребностям разных культурных групп.

Члены сообществ (культур), в том числе организаций, должны понимать и знать плюсы мультикультурализма, разнообразия культур. Среди них — повышенная способность к адаптации; широкие возможности для выбора разнообразных путей в жизни и работе. Чем больше разнообразие культур в таком сообществе, тем больше вероятность, что совместно разработанный вариант окажется оптимальным в изменившихся условиях.

Поэтому чрезвычайно актуально и важно, чтобы люди понимали необходимость как сохранения культурной идентичности, без которой невозможно нормальное психологическое самочувствие человека, так и развития мультикультурализма. Обе эти тенденции должны разумно и гармонично сочетаться друг с другом. Ведь только обладающий позитивной культурной идентичностью человек способен к толерантности, к жизни в современном, все более глобализованном мире [1].

Нет необходимости особо подчеркивать, что предлагаемая проблема имеет и теоретическое, и практическое значение. Но как охватить весь спектр составляющих? Этому способствует междисциплинарный подход:



Рис.1 Междисциплинарное исследование МКК (Межкультурной коммуникации) и МДК (Межкультурной Деловой коммуникации)

При всей широте набора научных дисциплин, занимающихся изучением «жизненного мира» человека и групп людей (культур) в основе лежит идея нерасчлененности этого «жизненного мира», но и его неполной познаваемости. Опасность (т. е. возможность возникновения обстоятельств, при которых материя, энергия, информация и их сочетание могут повлиять на сложную систему, что приведет к ухудшению или невозможности ее функционирования и развития) [2] в области межкультурной коммуникации заключается как раз в том, что эта система слишком комплексна для познания и переработки человеческим мозгом.

Спасаящий в такой ситуации элемент - это эмоции. Эмоции в деятельности человека выполняют функцию оценки ее хода и результатов. Выделение круга групповых концептов и ценностей, образующих - как будто бы - сферу «комфортности» человека, позволяет с ощутимой уверенностью отграничивать «свое» от «чужого», порою (как кажется) даже вредного. Однако насколько это может помочь избежать предвзятости в политических и социальных оценках и промахов в собственных высказываниях и поведении?

К сфере «комфортности», очевидно, относится и ее состояние некой *стабильности* - способности системы функционировать, не изменяя собственную структуру, и находиться в равновесии. Исходя из теории межкультурной коммуникации и термина «интеркультура» – понятия, которое имеет в виду формы и результаты взаимодействия общественных групп с различными культурными укладами/ с культурными различиями, состояние *стабильности* - это иллюзия. Другое дело - стабилизация. Стабилизация (от лат. *stabilis* - устойчивый) - упрочение, приведение в постоянное устойчивое состояние или поддержание этого состояния, а также само состояние устойчивости, постоянства [3].

Наиболее существенная проблема, с которой сталкивается управление на стадии стабилизации, — выбор между ориентацией на функционирование (поддержание работоспособности системы) и развитием (подготовкой системы к следующему изменению, предотвращению кризиса, который неминуем, если не найдется новое направление деятельности) [4].

Сложение культурных ценностей не начинается с «чистого листа». Оно ориентируется на традицию, традиция влияет на него. Так влияет она, к примеру, на потребителя, сверяющего свои представления о культурной ценности продукта с известными ему качествами: надежностью, полезностью, красотой. И с изменением потребностей и вкусов потребителя меняется традиция, чему можно привести тысячи примеров из самых разных областей техники, ремесла, искусства. Меняется реальность. Меняется продукт. Меняется производитель[5].

Весьма существенным в этой связи является термин «Культурная память» выдающегося немецкого египтолога Яна Ассмана. Ассман рассматривает взаимосвязь трех предметов: (1) памяти как культурной практики обращения к прошлому, (2) политического воображения, создающего политические идентичности, и (3) культурной преемственности, разворачивающейся в виде

культурных традиций <...>. Она связывает также вчера и сегодня, включает опыт прошлого в совершающееся настоящее. <...> Два связующих действия автор определяет как «нормативный» и «нарративный» аспекты «коннективной структуры». Переосмысленное прошлое и организованное настоящее вместе составляют содержание всех <...> идентичностей [6].

К «Культурной памяти» относится разделение труда как исторически сложившийся процесс обособления, видоизменения, закрепления отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности. Разделение труда является первым звеном всей системы организации труда. Оно привело в современном мире к наличию огромного множества различных профессий и отраслей. И ни одна страна или другое культурное пространство уже не в состоянии компенсировать связанные с этим достижения других. Ввиду различий в наделенности стран мира экономическими ресурсами это полностью касается и международного разделения труда. Международная экономическая интеграция - процесс объединения стран или экономических структур (крупных предприятий) на основе развития глубоких взаимосвязей и разделения труда между национальными хозяйствами или звеньями концернов, а также проведение согласованной межгосударственной экономической политики. Направлена международная экономическая интеграция на формирование эффективной структуры национальных хозяйств и отраслей, постепенное сближение и выравнивание уровней их экономического развития. Факторы (причины) международной экономической интеграции:

- возросшая интернационализация хозяйственной жизни;
- углубление международного разделения труда (МРТ) (специализация и интеграция);
- развивающийся научно-технический прогресс (НТП) и научно-техническая революция (НТР) - в наше время, скорее всего, постиндустриальное общество [автор];
- повышение степени открытости национальных экономик [7].

К «Культурной памяти» также относится то, что постоянно и порою незаметно возникают и развиваются новые культуры, например, в виде новых предприятий, организаций, проектных групп и т. п. Если каждый раз при формировании новой культуры в целях отграничения «своего» от «чужого» растрачивается огромная энергия на распознавание «друга или врага», то жалко этой энергии.

В современных глобальных экономических процессах уже не целесообразно думать и действовать с позиций этнического патриотизма и этноцентризма, а имеет смысл идентифицироваться с теми (нередко) мультикультурными структурами в рамках крупных организационных культур, которые всемирно и очень успешно работают в пользу своих сотрудников, внешних поставщиков и клиентов (ср. транснациональные концерны SIEMENS, GOOGLE, BAIDU, а также феномен Индустрия 4.0).

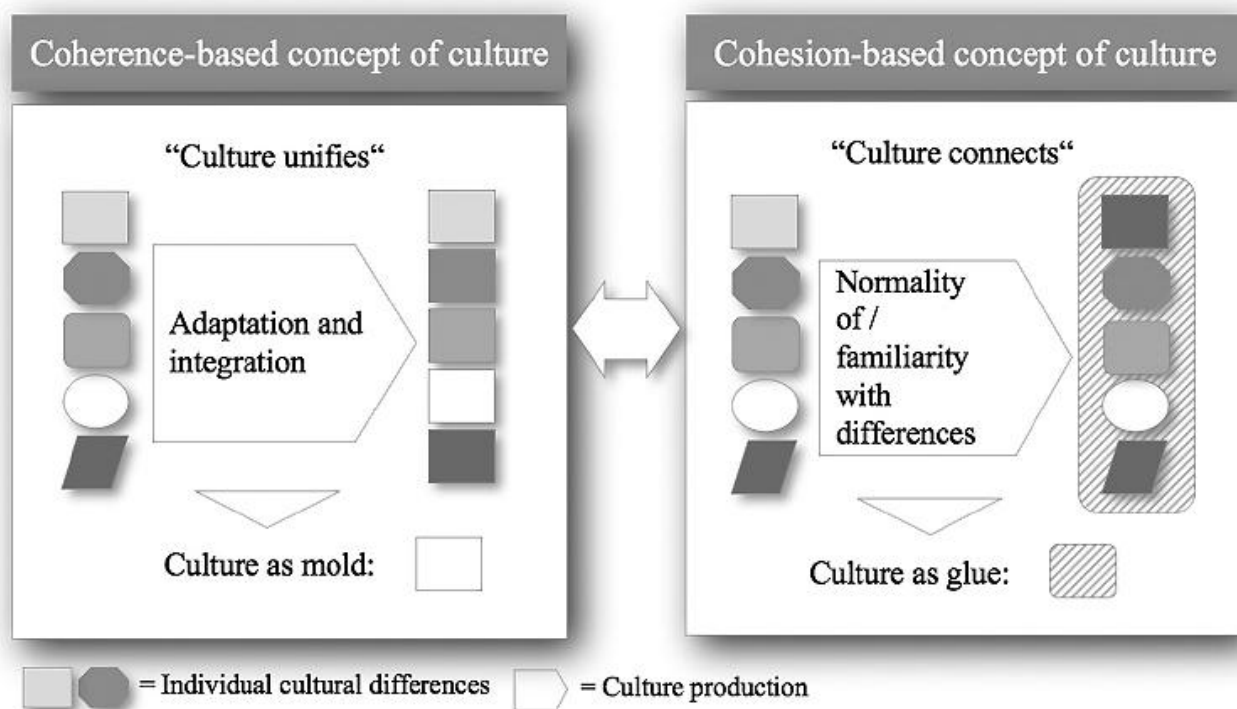


Рис. 2 The Status and Future of a Controversial Concept [8].

По этой причине целесообразнее научиться тем принципам и конкретным компетенциям, которые обещают разумное использование энергии и других ресурсов на благо всех или хотя бы большинства.

Речь идет о так называемой Межкультурной компетентности, составляющие которой предлагаются в следующем:

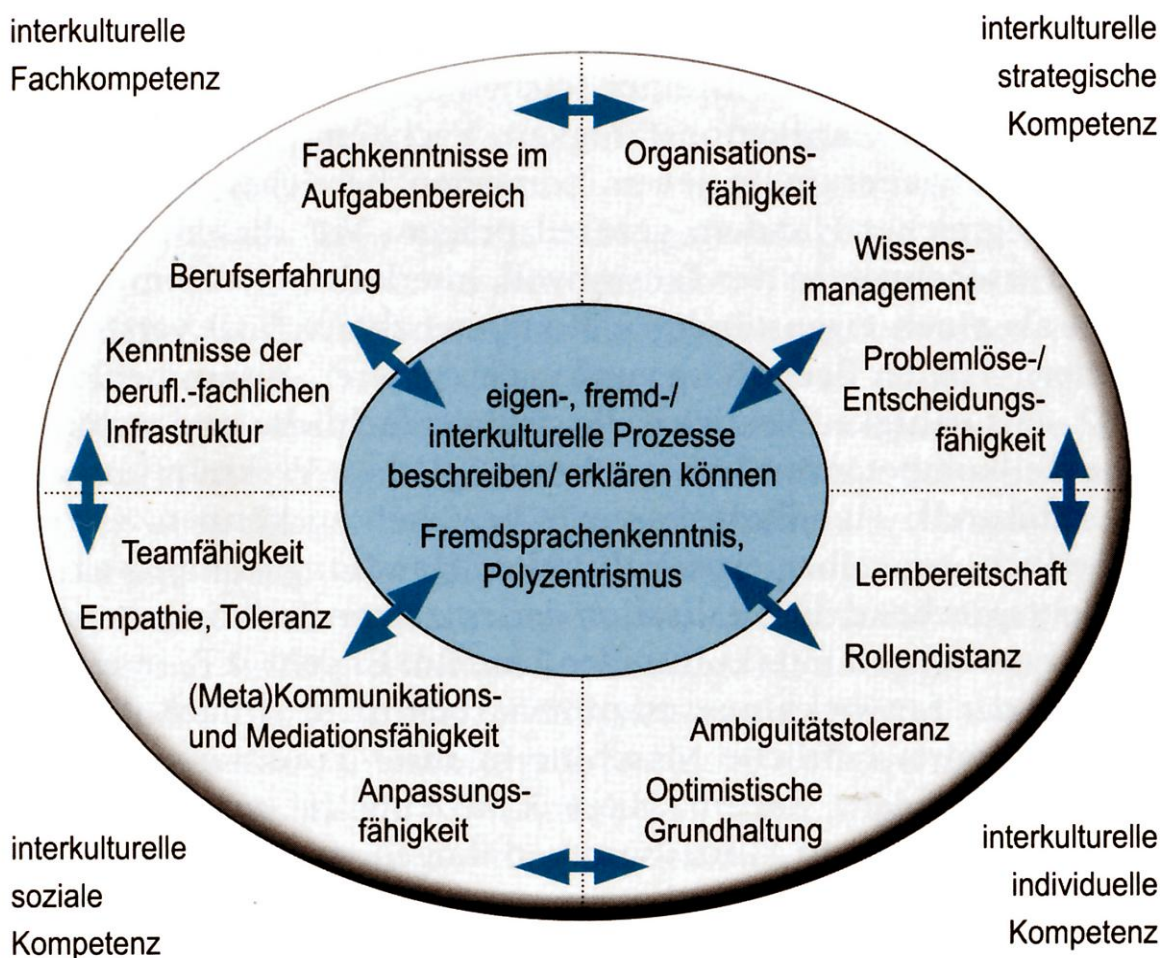


Рис. 3 Составляющие Межкультурной компетентности [9].

Межкультурная компетентность пронизывает все составные части профессиональной компетентности. Следовательно, как считает Больтен [9], ее составляющие следующие:

- interkulturelle Fachkompetenz: межкультурная профессиональная компетентность (в том числе, знания своего предмета, профессиональный опыт, знания профессиональной инфраструктуры);
- interkulturelle strategische Kompetenz: межкультурная стратегическая компетентность (в том числе, организационные способности, менеджмент знаний, способность принимать решения);
- interkulturelle individuelle Kompetenz: межкультурная индивидуальная компетентность (в том числе, готовность учиться, толерантность, осознание граней собственных ролей, оптимизм);
- interkulturelle soziale Kompetenz: межкультурная социальная компетентность (в том числе, способность работать в группе, толерантность, способность к метакоммуникации – коммуникации о самой коммуникации, способность к адаптации к новым условиям).

Главная цель любого коммуникативного процесса — желание быть понятым своим партнером, что предполагает необходимость максимально



полно и точно донести свою информацию, знания и опыт до собеседника. Для взаимопонимания необходима совокупность знаний, навыков и умений, общих для всех коммуникантов, а также положительное отношение к наличию разных <...> культурных групп – **межкультурная компетентность** [10].

В последнее время перемещение в другую культуру рассматривается как ситуация, в которой прежние навыки социального взаимодействия человека оказываются, отчасти, бесполезными и он нуждается в овладении подобными навыками новой культуры.

Выделяют следующие пути формирования Межкультурной компетентности:

- осознать особенности своей и чужой культуры,
- пополнять знания о других культурах,
- приобретать знания о социо-культурных формах взаимодействия в чужой культуре.

Наиболее эффективным методом здесь оказываются специально организованные **тренинги**. В процессе подготовки человека к межкультурному взаимодействию нужно стремиться использовать разные методы подготовки и разные типы тренингов.

Самый конкретный вид - «культурно-специфичные тренинги» - готовит человека к взаимодействию в рамках конкретной культуры. Они могут быть:

- когнитивными, дающими информацию о другой культуре;
- поведенческими, обучающими практическим навыкам, необходимы для жизни в чужой культуре;
- атрибутивными, объясняющими социальное поведение с точки зрения другой культуры.

Однако пока подобные знания не слишком помогали в реальной жизни, а реакции «чужих» нередко сильно отличались от ожидаемых. Поэтому, основой подготовки на первой стадии обычно является «общекультурный тренинг», или тренинг самосознания, в результате которого человек должен осознать себя представителем конкретной культуры, вывести на уровень сознания нормы, ценности и правила поведения в своей культуре.

После этого становится возможным показать и проанализировать различия между разными культурами, а затем — выработать умение замечать эти различия и пользоваться ими для эффективного межкультурного взаимодействия. Для этого тренер предлагает участникам рассмотреть различные конфликтные ситуации, которые решаются с позиций разных культур и фиксируют внимание на стереотипах и нормах культур.

Современные концепции развития указывают на **особую значимость коммуникации, толерантности и избежание конфликтов** в мировом сообществе. Но, раз они не развиваются автоматически, порою приходится прибегнуть к другим методам целесообразного развития Межкультурной компетентности, к которым относятся:

-**Межкультурная медиация** - в случае конфликта - когда под конфликтом понимается ситуация, в которой каждая из сторон занимает



позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны. Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их (в начале) несовместимых взглядах, позициях и интересах. Конфликт обладает как деструктивными, так и **конструктивными функциями**, последние следует выявить с помощью **медиации**;

**-Межкультурной Change менеджмент (управление изменениями)** - структурный подход перевода индивидов, команд и организаций из текущего состояния в желаемое будущее состояние. Существует большое количество формул, помогающих определить вероятность изменений. В большинстве случаев они похожи на метод оценки вероятности успеха изменений [11]:

$$C = A * B * D$$

C = Вероятность, что перемены будут успешными

A = Неудовлетворенность существующим положением

B = Четко сформулированные цели перемен

D = Конкретные первые шаги для достижения целей

A «будущее состояние» и осуществление шагов для его достижения должны определиться совместно путем компетентной Межкультурной коммуникации (в том числе, преодоление состояния удовлетворенности текущей ситуацией; определение видения желаемого будущего и стратегии перехода; устранение препятствий и барьеров, мешающих проведению изменений; поддержание процесса изменений с целью недопущения отката назад; закрепление проведенных изменений в корпоративной культуре).

Итак, в каких же условиях Межкультурная коммуникация является инструментом стабилизации?

Состояние некой *стабильности* относится к сфере «комфортности». «Комфортность» кроет в себе определенную эмоциональность. Она же связана с ценностями культурных групп, с одной стороны, и с ощущением «своего» в отличие от «чужого». Одна из причин (отчасти внезапных) дестабилизаторов - это конфликты. Ведущую роль в возникновении конфликтов играют, как это признано конфликтологическими исследованиями, социальные (значит, и межкультурных) факторы. Среди данного рода детерминант выделяют основные причины, лежащие в основе преодолеваемых конфронтаций:

- разнообразные формы и аспекты отношений людей, определяющие несовпадение статусов субъектов, их ролевых назначений и функций, интересов и потребностей, недостаток ресурсов и т. д. между различными группами, ведущими борьбу за преимущества. Однако искоренить источники конфликтной диспозиции сторон можно только путем преобразований, либо **медиации**;

- расхождения людей (их групп и объединений) в базовых ценностях и идеалах, в оценках исторических и актуальных событий, а также в других субъективно значимых представлениях. Такие конфликты наиболее часто возникают там, где сталкиваются качественно различные мнения. В

разрешении таких конфликтов найти компромисс часто бывает трудно; однако, он возможен, если в результате Межкультурных тренингов или **медиации** партнеры больше узнают о себе и друг о друге и, тем самым, достигается эмпатия;

- процессы идентификации людей, осознания ими своей принадлежности к социальным, этническим, религиозным и прочим общностям и объединениям определяют понимание ими своего (к сожалению) твердого, неподвижного места в социальной или какой-либо другой системе. Такого рода конфликты можно смягчить, если люди могут осознавать себя равными членами новой группы, привыкать к нетрадиционным для себя нормам взаимоотношений. И этому способствуют Межкультурные тренинги, культурный обмен и дружеский обмен мнениями, ценностями и опытом.

### **Список литературы:**

1. Грушевицкая Т.Г. Основы межкультурной коммуникации. URL: <http://173-osnovy-mezhkulturnoj-kommunikacii/79-41-ponyatie-mezhkulturnoj-kompetentnosti.html> (дата обращения 20.03.2015).

2. Заплатинский В. М. Терминология науки о безопасности. // Zbornik prispevkov z medzinarodnej vedeckej konferencie «Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelanie». — Liptovský Mikuláš: AOS v Liptovskom Mikuláši, 2006.

3. Стабилизация. URL: <http://abc.informbureau.com/html/noaaeeecaoss.html>. (дата обращения 19.03.2015).

4. Управление персоналом: стадия стабилизации. URL: [http://www.aup.ru/books/m152/6\\_3.htm](http://www.aup.ru/books/m152/6_3.htm) (дата обращения 20.03.2015).

5. Библиотека Гумер. URL: [http://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Linguist/m\\_komm/index.php](http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Linguist/m_komm/index.php) (дата обращения 18.03.2015).

6. Ассман Я. Культурная память: Письмо и память о прошлом и политическая идентичность в высоких культурах древности. М.: Языки славянской культуры, 2013. 368с.

7. Шеръязданова К.Г. Современные интеграционные процессы. Астана: Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, 2010. 107с.

8. Rathje S. Intercultural Competence: The Status and Future of a Controversial Concept. In: Language and Intercultural Communication. Jena, 2006. S. 263.

9. Bolten J. Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In: K. Götz (Hg.), Interkulturelles Lernen. Interkulturelles Training, 2006.

10. Понятие межкультурной компетенции. URL: [http://studopedia.net/5\\_21992\\_ponyatie-mezhkulturnoy-kompetentsii.html](http://studopedia.net/5_21992_ponyatie-mezhkulturnoy-kompetentsii.html) (дата обращения 22.03.2015).

11. Jacobs Laura Romain: Универсальная система показателей: Как достигать результатов, сохраняя целостность / Хьюберт Рамперсад; Пер. с англ. 3-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 479 с.